

# 高等教育と労働市場

—学歴・ねじれ効果・市場能力—

竹 内 洋

I assert that the level of embeddedness of economic behavior is lower in nonmarket societies than is claimed by substantivists and development theorists, and it has changed less with “modernization” than they believe…

— Granovetter, M.

## 1. 教育システム還元論の疑問—何が問題か

教育社会学で準拠される選抜・配分理論には技術機能主義、人的資本論、スクリーニング理論、紛争理論、正当化理論などがある。それぞれには教育システムにおける能力主義的選抜を真正とみるか、偽装とみるか、教育システムを経済システムとの対応や従属でみるか、相対的自立システムとしてみるか、などの重要な差異がある。にもかかわらず通約されうる前提Xがある。Xとは、つぎのようなものである。教育システムに人員の配分機能を還元する教育システム還元主義である。教育システム過剰決定論である。機能主義のホッパー (Hopper, R.) の教育システムと選抜をめぐる秀逸な論文「教育システムの類型学」も選抜問題の教育システム封じ込め論を露呈させる。ホッパーはいう。産業社会の教育システムは、子供たちを「選抜」し、カテゴリーにわけ、それぞれに適切な「教育」を与え、それぞれの職業的役割に「配分」する。そしてそれら三つの機能は「不可分の関係にある」<sup>(1)</sup>と。教育的選抜／教育資格と労働市場の一義的關係が前提にされている。ネオ・マルキィストのボールズとギンタスの対応理論も教育システムを通じて不平等な経済的地位に配分されるという一義的關係を前提にしている<sup>(2)</sup>。解釈的アプローチも社会的不平等の生産装置を教室内過

京 都 大 学

程にもとめる<sup>(3)</sup>。教育システムだけを選抜・配分装置としてみる教育システム還元論が教育社会に通底する前提である。いずれも教育システムに問題関心を集中しているが、それがそのまま選抜・配分問題を教育システムに封じ込めることになる。教育システム還元論は教育を研究対象とする研究者が陥りやすい拘束性である。まことにパラダイムは暴くとともに隠蔽もする。「教育と選抜」という問題設定が明らかにすることよりも、それが覆い隠すこと＝教育システム封じ込め論がわれわれの問題である<sup>(4)</sup>。

教育社会学が準拠する選抜・配分パラダイムはつぎの点でも問われるべき問題を覆い隠す。機能主義や紛争理論そして解釈的アプローチは、「何故」選抜が存在するかの解答を意図した。効率説（機能主義）、陰謀説（紛争理論）、教師の実践的環境拘束説（Leiter, K.＝解釈的アプローチ）などがこれである。教育システムに選抜と配分のすべてが委託されているわけではない以上、どのような選抜方法が行われているか、どのようなジョブ・マッチング過程が作動しているか、つまり「何故」の選抜ではなく「いかなる」選抜が行われているかが照準すべき問いである。ローゼンボーム（Rosenbaum, J.）理論がプレグナントなのはこの意味においてである。ローゼンボーム理論は一般にトーナメント移動の抽出として知られているが、それはかれのロジックの本質ではない。選抜システムのありかたに能力の立ち上がりの秘密があるとする選抜システム刻印理論（能力の社会的構成説）にかれの理論の真骨頂がある<sup>(5)</sup>。グラノヴェッター（Granovetter, M.）のジョブ・マッチング理論は選抜システム刻印論を労働市場論的にみたものと解することができる。人的資本論では、限界生産力は人にあるが、「仕事競争」モデルでは限界生産力は仕事にあることになる。しかし、どちらも不十分である。限界生産性は労働者と職務の配合から結果的に生じる<sup>(6)</sup>ものだから。市場における需要側と供給側のマッチング過程こそ配分と不平等の照準系である。

学校歴の市場能力の立ち上がりについても選抜システムあるいはジョブ・マッチングに還元しなければならないというのが、ローゼンボームやグラノヴェッター理論からのわれわれの読みである。学校歴が市場能力をもつとしても、それは結果である。したがって、教育システムに還元する教育社会学の学歴社会論は教育システムと経済システムの間には存在する選抜システムを括弧にくくってしまい、学校歴の市場能力を訓練可能性や能力シグナルで言い換えるにすぎない。これでは学校歴を市場能力に無媒介的に帰属させる誤認の幫助をおこなっているだけである。教育システム還元論や何故の選抜という視点からは学校歴の市場能力の立ち上がりを解明することはできない。したがってわれわれの視点はいかなる選抜が、いかなるジョブ・マッチングがおこな

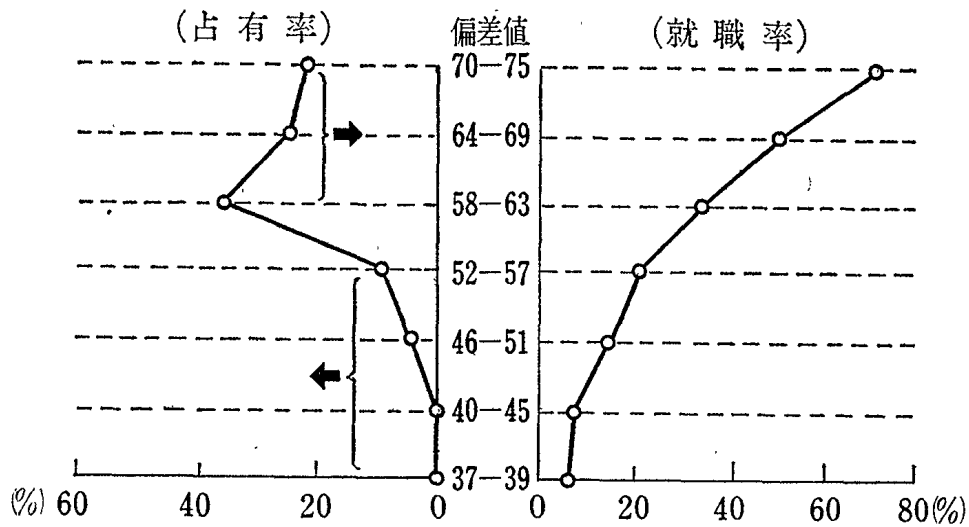


図1 文系（共学）の5,000人以上企業占有率と就職率

注) 「昭和62年3月卒大学別就職先しらべ」(リクルートリサーチ)と「昭和58年全国大学合格難易ランキング」(旺文社)によって作成。

われているか、言い換えれば、教育システムによって定義された学歴をさしだす者（供給側）と、経済システムの地位提供者（需要側）との取り引きのシステムの解明でなければならない。

小論はこういうパースペクティブから新規大卒労働市場における学校歴格差の問題を解明しようとするものである。新規大卒労働市場についての教育社会学者の主な問題設定は巨大企業就職率の学校歴格差であったが、その説明にわれわれは大きな疑問をいだくからである。われわれの疑問を読者にも共有していただくために図1をみてほしい。これまでの教育社会学者のデータはもっぱら右グラフをもとにしていた。図1の右グラフは（学部別）偏差値群別に5千人以上企業就職率をみたものである。偏差値70—75の学部学生は、民間企業に就職したもののうち71.4%が5千人以上の企業に就職している。これに対して、偏差値37—39の学部の学生は5.7%しか巨大企業に就職していない。偏差値が70—75になると巨大企業就職率が急激に大きくなる。図1の右グラフは、偏差値が上位であればあるほど巨大企業就職率が大きいという従来方式のデータである。そしてこれまでの研究はもっぱら右グラフに着目して偏差値による大企業就職格差をシグナル理論や訓練可能性説あるいは企業の人材観などで説明してきた。閑却したのは左グラフである。左グラフは5千人以上企業採用者中の偏差値群比率をみたものである。企業からみれば、決して巨大企業が偏差値トップ校群によって占有されているわけではないことを左グラフが示している。偏差値70—75大学

(学部)の占有率は22.9%で、偏差値64—69(25.2%), 58—63(37.0%)大学(学部)の占有率よりも低い。巨大企業の占有率をもっと大きいのは、偏差値58—63の学部学生である。しかも図1の作成資料の掲載率は偏差値上位校(学部)に極めて大きく、偏差値下位校(学部)に極めて小さい<sup>(7)</sup>。したがって、図1の左グラフにおいて偏差値上位校は比率が減り(右シフト)、偏差値下位校は比率が多くなる(左シフト)。それにしても巨大企業の採用者占有率では、偏差値58—63の偏差値中上位大学群がもっとも大きい。つまり、実際は左グラフのような採用がおこなわれているにもかかわらず、個々の大学の就職率としてみると右グラフのようになってしまう。左グラフから右グラフになってしまうのは何故だろうか。これが説明すべき問題ではなかろうか。

ここでは主として事例研究法によりながら図1の左グラフの右グラフ化—学校歴の市場能力の立ち上がり—を選抜システム刻印説の応用問題として解いてみる。ただし、事例研究それ自体は一般理論を保証しない。しかし事例研究によって得られた知見が従来の一般理論の例示ではなく脱構築である限り、将来の一般理論構築の示唆として意味があるとわれわれは考える。

## 2. 新規大卒者の採用システムと学校歴の市場能力

### 補充原理と選抜原理

事例研究の対象企業A社については匿名性を確保するために詳しくはふれられないが、創業は明治時代に遡る非製造業の巨大企業である。従業員数は約5千人である。採用は4年制大卒を例年100人前後採用している。そのほとんどは男子で、女子は若干名の採用である。昭和62年度採用者の場合は女子は2名だった。また若干名が理系であり、採用のほとんどは文系である。したがって本論文は4年制男子文系・民間企業の新卒労働市場を中心としている。A社は公には指定校制をとっていない。しかし実際は表1のように、採用大学は当初に決まっている。62年度においては49校が採用目標大学数である。この49校が実質的な指定校に該当する。そして49の大学ごとに採用目標人数が事前決定されていることも注目したい。ただし採用目標大学の学部は特定されていない。学部が特定されていないことが企業特殊訓練の内部化を象徴している。昭和62年度でみると、1大学から平均2.04の採用目標数がたてられている。もっとも多く採用目標数が割り当てられている大学は7人、大学数は2校である。採用目標数のもっとも少ない大学は1人、大学数23校である。

ここでA社の採用方式を整理しよう。採用は二段階によっておこなわれる。採用に

ついて補充原理と選抜原理との区別をする必要がある。補充原理は、選抜に先立っての候補者の境界設定である。選抜原理は、補充原理で境界設定されたあとの選抜方法である。補充原理は開放的と閉鎖的に分けられる。開放的は4年制大卒者ならどの大学出身者でも候補になる。閉鎖的は特定の大学出身者であることによって境界が設定される。指定校制がこれに該当する。A社は表1のように学校を事前決定しているから実質的に指定校制である。指定校制は補充原理における閉鎖的である。A社の採用目標大学のうちもっとも偏差値の低い大学は56である。偏差値56以上の大学は採用目標校になっているのに、偏差値56未満の大学は採用目標大学にリストされていない。とはいってもA社が採用大学を決定するときに偏差値という尺度をつかっているわけではない。

もっと漠然とした世間的大学評価にもとづいているのだが、入学難易が採用目標大学の決定に作用していることは否定できない。偏差値56を指定校の下限にしている限り、これまでの研究がしばしば指摘したような訓練可能性を出身大学によってみているという説明は正鵠をえている<sup>(8)</sup>。しかし急いでいっておかなければならないが、それは補充原理のところにおいて、そのところでのみ妥当性をもっているにすぎない。指定校に入っていれば自動的に採用されるわけではないからである。

#### 選抜原理のバルカン半島化

では指定校のなかに入った者にそのあとどのような選抜原理が働くのだろうか。論理的には二つの類型が可能である。一つは、補充原理（指定校）に入っていれば、あとは非分断的（学校歴と無関係に）に選抜される場合である。これを選抜原理における普遍主義とする。しかし普遍主義はA社の採用方式の実情にあわない。表1にみることができるように、採用目標は厳密に遵守されるわけではないが、大学ごとに一応の目標人数が事前決定されているからである。普遍主義的選抜というよりも分断化さ

表1 4大卒採用状況

(A社内部資料)

|       |   | 目 標 | 実 績 |
|-------|---|-----|-----|
| A     | 大 | 2   | 2   |
| B     | 大 | 2   | 3   |
| C     | 大 | 1   | 0   |
| ○ ○   | 計 | 5   | 5   |
| ~~~~~ |   |     |     |
| ○ ○   | 計 |     |     |
| X     | 大 | 3   | 3   |
| Y     | 大 | 1   | 1   |
| Z     | 大 | 3   | 2   |
| ○ ○   | 計 | 7   | 7   |
| 総     | 計 |     |     |
| 大 学 数 |   |     |     |

(注) 数字は架空値

れた選抜である。普遍主義的選抜は一旦補充原理を通過した者（指定校に入った者）は、そのあとは平等な競争をする。その場合は、大学別採用者人数は結果現象ということになる。現実はそのようではない。競争は学校歴ごとに分断化している。Q大学生は応募者全体と普遍主義的競争をしているのではなく、あくまでQ大学生との間で競争していることになる。つまり、Q大学の採用目標数が事前に決まっているのだから、たとえ優秀とされてもQ大学から初期の採用目標数の何倍もとるわけにはいかない。もしそのようなことをすれば、他大学からの採用数をへらさなければならないからである。これは、普遍主義的選抜ではなく分断的選抜である。4年制大学が49の大学ごとに分断されそれぞれの枠内で採用されるのだから、これを選抜原理におけるバルカン半島化 (balkanization)<sup>(9)</sup> と呼ぶことができる。とはいっても大学ごとの分断選抜が完全に厳密におこなわれるわけではない。バルカン半島化は偏差値上位校においてリジッドに、私立大学においては相対的にルースではある。比較的タイプが接近する私立X大学、Y大学などでは実際の採用数はある程度互換的である。つまりX大学、Y大学の採用目標がそれぞれ2人であっても優秀とみられる者がX大学には3人、Y大学には1人のときには、初期の採用目標からずれるが、実際の採用はX大学3人、

Y大学1人となり、総計で採用目標が合わされる場合もある。こうして選抜原理は普遍主義と分断主義に区別できる。この区別にさきを示した補充原理における開放的と閉鎖的との区別を交差させると採用方式の4つの類型ができる。A社の採用方式は、図2のIVとなる。

|      |       | 選 抜 原 理 |      |
|------|-------|---------|------|
|      |       | 普遍主義    | 分断主義 |
| 補充原理 | 開 放 的 | I       | II   |
|      | 閉 鎖 的 | III     | IV   |

図2 採用の類型

#### ねじれ効果—正規分布効果と楔型クォータ率効果

すでに述べたように、A社は補充原理のところでは偏差値56を下限として設定している。しかし採用目標大学は49校もあり、いろいろな大学から採用しようとしていることも読み取れる。採用（目標と実績）大学を偏差値に直してA社の採用者全体に占める割合をみたものが図3である。偏差値65以下学校歴者のほうが偏差値66以上学校歴者よりも採用目標、実績とも実数が多い。このことは、冒頭の図1左グラフの巨大企業の全体的傾向とも合致している。このように、巨大企業が実数では非銘柄大学出身者を多く採用することについてのありうる考え方はつぎの3つになる。(1)大企業はもともと入試難易度の高い大学から順に採用したいのだが、不可能なので代替的に非銘柄大学を採用する。(2)入試難易度のもっとも高い大学といっても学生の潜在能力の分

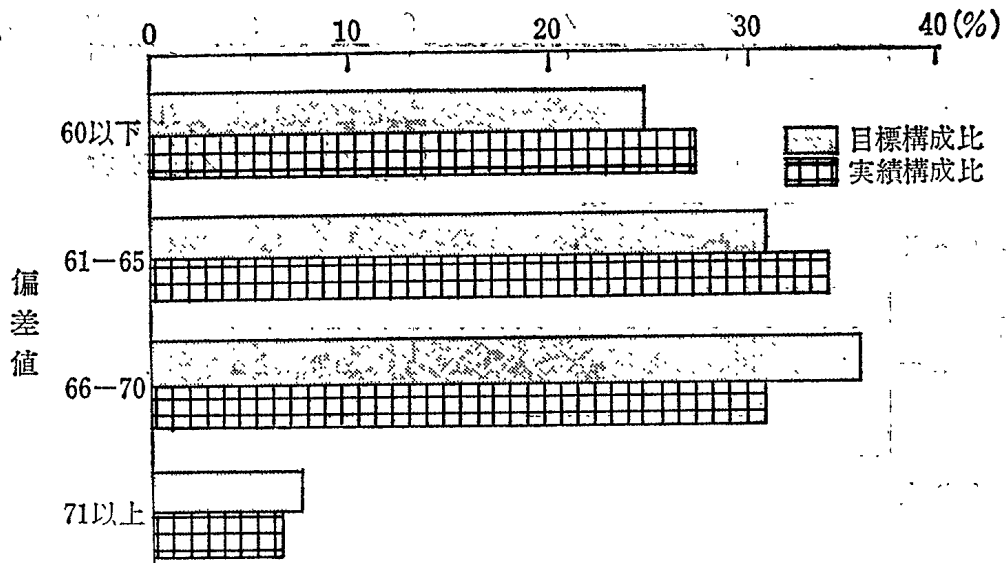


図3 A社採用（目標・実績）者の偏差値分布

散が大きいので、次のグループの上位者をとろうとする。(3)ある程度の入試難易度であれば、あとは均等に採用しようとしている<sup>(10)</sup>。この解答は採用実績＝結果だけを見ていてもわからない。幸いなことにわれわれが調査したA社には採用目標大学人数がある。図3の目標構成比をみればよい。第3説に該当する。しかし、採用目標といっても実現可能性を考慮しているのだから、第3説に近いとはいえないという意見もあるだろう。そこで、われわれは面接で人事担当者に少し挑戦的な質問もおこなった。「営業であれば、業績は数字ではっきりでるが、いったい今年の採用が良かったとかわるかったというのは、どういうことで反省したり評価したりするのか」と。こういうわれわれの質問に対して、かれらの説明は、「今年は昨年よりもいろいろな大学から採用できたというのが一つの評価である」と説明していた。入試難易度の高い大学の代替としてその他大学から採用するというのではなく、採用大学数をふやそうとするのは積極的意図である<sup>(11)</sup>。

ところが、仮に企業が実数として非銘柄大学を多く採用しても、バランス主義的採用を意図しても、個々の企業の行動が合成されると偏差値上位大学の就職率が極めて高くなる。これは思わざる合成効果である。その秘密について説明しよう。

そのために、正規分布率は大学生の近似的母集団である<sup>(12)</sup>ことに着目しよう。図4は正規分布率を分母にA社における採用（目標、実績）の偏差値別構成比を分子にし、倍率を計算したものである。すべての巨大企業がA社と同じ採用行動をするという論理的仮構を設定すれば、図4の倍率が高い学校歴ほど売手市場となる。これを売

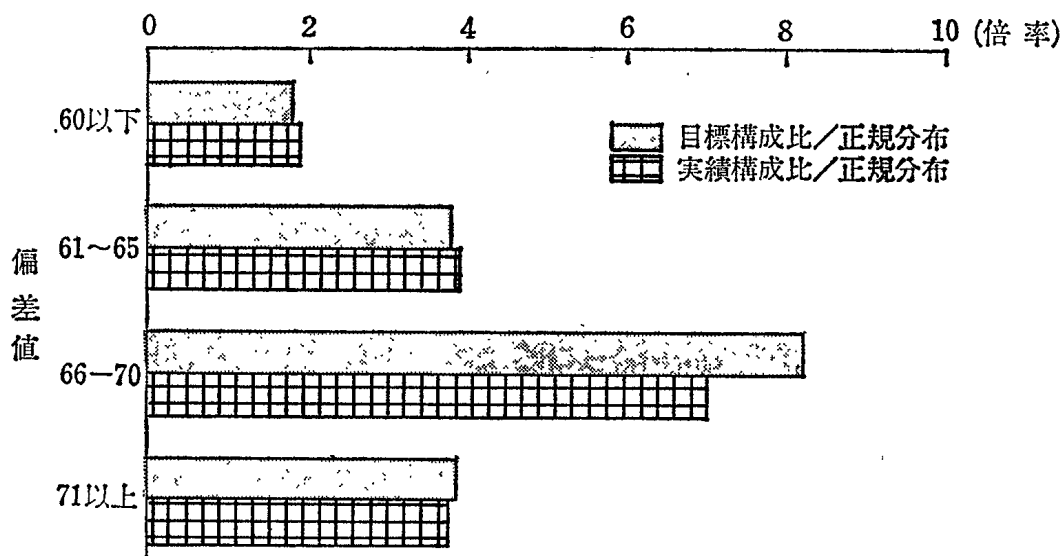


図4 偏差値正規分布からみたA社採用（目標・実績）者の割合

手市場率と呼ぶ。偏差値71以上大学を除いて偏差値が高くなればなるほど売手市場が増加する。偏差値66以上大学では売手市場率がかなり増加することがわかる。採用目標でみれば、偏差値66—70大学の売手市場率は、偏差値60以下大学の4倍以上、偏差値61—65大学の2倍以上となっている。偏差値66—70大学と61—65大学は採用の実数でみれば（図3）それほどかわらない。しかし売手市場率でみる図4では大きな格差が生じていることに注意されたい。つまり採用担当者たちの主観的意図は決して偏差値上位者に偏在していきなく均等主義的採用を意図していても母集団の正規分布と重なると需給関係が傾斜してしまう。これは、正規分布によるねじれ効果である。

しかしA社の偏差値71以上大学については正規分布の割合からいうとそれほど高くない。正規分布によるねじれ効果では説明できない。そこで表2をみよう。表2はもうひとつの思わざる合成効果の秘密を開示する。表2は、5千人以上企業23社について偏差値群ごとの一大学あたり採用平均人数（採用人数/採用企業）と1大学あたり採用平均企業数とを計算したものである。この表から読み取れることは、1大学あたり平均採用数は偏差値によって大きく変わるわけではない。異なっているのは偏差値群による採用企業数である。偏差値71以上の大学は23社中15.0社に採用されているが、偏差値が下がると採用企業数が逡減する。偏差値上位大学はほとんどの巨大企業によって採用されているのに偏差値が下がれば下がるほど採用されていない企業が存在するということである。偏差値上位大学は非代替的であるときに、偏差値が下がれば下がるほど代替的である。偏差値上立大学は、一つの企業が大量に採用するというより



表2 5千人以上企業(23社)の偏差値別採用状況

| 偏差値     | 1企業の平均採用数※ | 採用企業数※ |
|---------|------------|--------|
| 71以上    | 2.5        | 15.0   |
| 66～70   | 3.1        | 12.4   |
| 61～65   | 2.8        | 9.4    |
| 56～60   | 1.9        | 5.3    |
| 51～55   | 1.4        | 2.7    |
| 46～50   | 1.4        | 2.4    |
| 41～45   | 1.0        | 1.0    |
| 41以下・不明 | 1.0        | 1.1    |

※ いずれも偏差値群に含まれる大学の平均である。

注) 「就職企業別大学ランキング」(サンデー毎日1988年9月8日号)から作成。ただし採用者全員の大学名を記載している企業のみを抽出して作成した。

も、多くの大企業がとにかく頭数を確保したいということによる需給関係の傾斜が読み取れる。

A社の採用にもこのような傾向があるだろうか。A社においては、偏差値下限よりも上の大学が49校選ばれ図3にみるように偏差値群によってバランスがとれているように見えるが、これだけをもって偏差値上位校も中位校も同じクォータ率になっているのかどうかはわからない。偏差値上位群の大学数は少なく、偏差値中位群の大学数は多い。偏差値群によって大学数が異なっている。そこでA社の採用大学のクォータ率を計算してみよう。クォータ率はそれぞれの偏差値群における大学数を母集団にし、A社の採用目標になっている大学数を分子にして得られる。ただしA社のほとんどは文系なので、母集団にあたる大学数を偏差値によって機械的に決めるのではなく、理系単科大学を除外して計算した<sup>(13)</sup>。偏差値70-75の大学数(文系)は4校あり、A社の採用目標数も4大学だからクォータ率100%になる。以下このようにして計算した結果が表3である。偏差値によってクォータ率に差があることがわかる。偏差値上位群ほどクォータ率は高く、偏差値が低くなるとクォータ率も低くなっている。楔型クォータ制が確認できる。

表3 A社のクォータ率

| 偏差値群  | クォータ率(%) |
|-------|----------|
| 70—74 | 100      |
| 69—65 | 92       |
| 60—64 | 86       |
| 55—59 | 52       |

つまり偏差値71以上の大学については、A社の採用にしろ割合が小さくても楔型クォータ率の楔の頭にある大学だから、ほとんどの大企業が採用しようとする。したがってA社だけでみた売手市場率がそれほど高くなくても、あらゆる企業の行動が合成されれば採用企業数が多くなり偏差値71以上大学は結果的に売手市場率が大きくなる。これは楔型クォータ率効果である。

企業が実数において非銘柄大学を多く採用しても、また均等主義で採用するという主観的意図にもかかわらず、正規分布効果と楔型クォータ率効果によって需給バランスが傾斜してくる。冒頭の図1の左側グラフが右グラフのようになってしまうことについてのわれわれの仮説がこれである。

#### 魅惑戦略・選抜戦略・機会主義

これまでは客観的就職機会格差についてみてきたが、主観的就職機会格差についても立ち入ろう。すでに述べたように労働市場は供給側と需要側のマッチング過程である。つまり選ぶのは需要側だけでなく、供給側も選んでいる。また選ばれるのは供給側だけでなく、需要側も選ばれている。したがって、需要側からみた「仕事行列」に対して、供給側の「企業行列」<sup>(14)</sup>の対応概念が必要である。仕事行列は企業からみた求職者の行列であり、企業行列は求職者からみた企業の行列である。ここで需要側と供給側の双方から二つの戦略が行使される。魅惑戦略と選抜戦略である。魅惑戦略は需要側にとっては仕事行列を長くすることであり、供給側にとっては仕事行列で採用領域にはいることである。選抜戦略は需要側にとっては仕事行列の整序であり、需要側にとっては企業行列の整序である。したがって、需要側と供給側の戦略は図5のような相補性をなしている。

相補性Iにおいては、供給側が魅惑戦略を行使する。この場合は供給側から虚飾の呈示や隠し立てによる人材演技というかたちで機会主義があらわれる。機会主義とは

単に私益を追求するというだけでなく、欺瞞的言動や悪賢いやり方で私益を追及することである<sup>(15)</sup>。相補性IIにおいては、需要側が仕事行列を長くするための魅惑戦略は、供給側の企業行列整序のための選抜戦略と対応している。相補性IIでは機会主義は需要側から生じやすい。

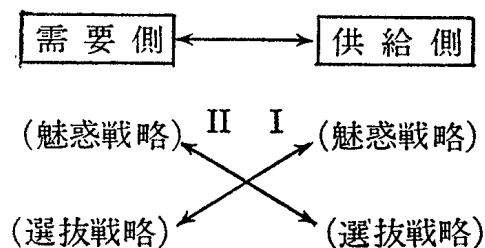


図5 戦略の相補性

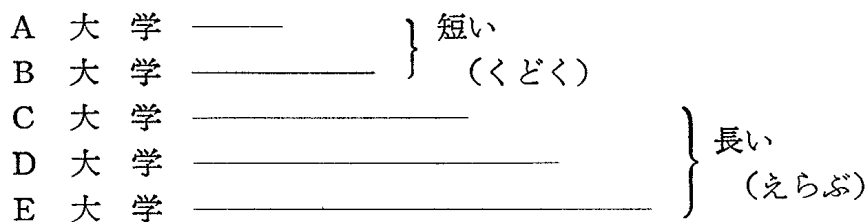


図6 仕事行列の差異

ジョブ・マッチングにおける相補性がⅠになるか、Ⅱになるかは学歴別仕事行列の長短による。A社にみられるような分断化された選抜原理は仕事行列を図6のように複線化するからである。図6のA、B大学についてはそもそも仕事行列が短いから需要側の選抜戦略が成り立ちにくい。もちろん図6のA、B大学とC以下の大学群の境界は上方ないし下方に伸縮する。新規大卒労働需要が大きいときには、仕事行列が短い大学はC大学まで伸びる。不況で新規大卒労働需要が減れば、B大学の仕事行列も長くなる。また企業の魅力によってたとえA大学であっても仕事行列が長いこともあるし、あまり魅力がない企業であれば、C大学までもが仕事行列が短くなる。そういう伸縮はあるが、モデルとして図6をみていただきたい。仕事行列の短いA大学生については厳しい選抜基準で企業が選ぶことができない。そういう選抜基準を使えば、A大学から採用できなくなってしまうことも生じる。また、そもそも仕事待ち行列が生じない場合も懸念される。したがって仕事行列の短い大学群に対してはアトラクティブな職種や、会社の将来の可能性を説き「くどか」なければならない。魅惑戦略が需要側から行使される。それに対して、C大学以下には選抜戦略が行使される。A社の採用担当者は「くどく」（魅惑）大学と「えらぶ」（選抜）大学という区別をしている。実際、A社採用人事担当者もいう。「A大やB大からの応募に甘くなり一般の私立大学からの応募に辛くなるのは、私立からの応募はたとえば、E大学の採用の目標が3人のときに何百人とくる。それに対し、A大からはそもそも応募も少ないし、こちらで採用する気になっても逃げられる可能性が高いからですよ」。

すでに述べたように、魅惑戦略は機会主義をともなう。それは、A社においては具体的にどのようなかたちであらわれているのだろうか。

A社においては分断化された選抜原理を採用しても学校歴によって入社後のキャリアが決定されるわけではない。したがって、「汎用性がある」とか「ベースがいい」とか「足腰がつよい」とかの普遍的採用基準がたてまえになる。どのような職種でもやっていけるということが大事なのである。その点について採用人事担当者はつぎのように語った。「私と同期のFが国際投資部門にいるが、Fに聞くんだよ。どんな人

材をとったらいいかって。国際投資関係のいい人材をとるには、学生時代に経済学や金融論などの専門的な勉強をしてきたヤツがいいのか、ときくのだが、専門的な能力よりも営業もちゃんとやれる足腰のつよいヤツでないとだめだとかれもいうんだよ。「汎用性がある」とか「ベースがいい」あるいは「足腰がつよい」というのがA社における訓練可能性の具体的内容である。訓練可能性の指標は補充原理の次元と選抜原理の次元で区別しなければならない。A社の訓練可能性は、補充原理のところでは、すでにみたように学校歴を指標としているが、選抜原理では訓練可能性の具体的内容は「汎用性がある」とか「ベースがいい」「足腰がつよい」ということである。他者と協調性がなく、ただ有名大学出身だという者は「学究」型とされ、たてまえとしては敬遠される。ところがである。実際の採用活動になると、こうした初期の意図がねじれてくる。A、B大学の面接になると、営業の話は少なめにして、国際投資や企画の話をしてしまう。主観的就職期待が良好なかれらに対しては、大企業だけでは誘因にならない。企画や国際投資などのアトラクティブな職種の可能性を提示しなければならない。また、売手市場にあるこれらの大学生を採用するためには、少々の「粗悪品」でも我慢しなければならない。「足腰」が多少よわくても、企画などのための要員だからということで採用の合理化や正当化をなすことができる。機会主義は採用当事者にも隠蔽されて作動する。

### 3. 教育システム・類別主義的編成原理・組織体—むすびにかえて—

学歴別分断的採用それ自身には、銘柄大学重視の意図は過度に搭載されていない。しかしこうした個々の企業の行動が集積されると、学校歴による客観的・主観的就職機会格差が著しくなる。正規分布効果と楔型クォータ率効果によって学校歴需要関係が傾斜するからである。人事担当者の主観的意図よりもこうした合成効果を主犯とみるのが小論の結論である。

最後にこの事例研究から浮かびあがった興味深いインプリケーションにもふれておきたい。事例研究にみられる分断的選抜原理は一定の機能をもっている。大学別採用目標数は採用活動をやりやすくする。われわれの面接でもある人事担当者は、「仕事というのはなんでも、キッチリとした目標があって活動できるものですよ。採用の仕事も同じですからね」と述べている。大学別採用によって採用活動がスムーズに展開することはたしかである。類型は、対象を同定し、解釈し、行為を円滑にさせる地図である。そのかぎり類型化は、実践的環境 (practical circumstance) に源泉がある<sup>(16)</sup>。しかし、A社の採用担当者たちの学校歴的類型化は類型の創出ではない。既

## 高等教育と労働市場

存類型の取り込みである。したがって、学歴別分断市場＝実践的環境説は機能主義的説明であり、分断的選抜原理の存立構造を説明するものではない。分断的選抜原理やOB・OG面接<sup>(17)</sup>にみるような労働市場における学校歴的類型化と学校歴ネットワークの深層は面接調査を越えた解釈が必要である。

それは日本社会における類別主義的編成の開示である。類別主義的編成の説明のためには類別主義からはじめなければならないが、類別主義という用語は社会学者の対馬貞夫氏によって生まれた<sup>(18)</sup>。氏は日本社会における派閥を説明するとき、それは普遍主義ではないことはもちろんであるが、そうかといって「友人・知己・縁故などの情実的態度」である個別主義でもない。派閥は地縁や学歴などによって特定のカテゴリーの成員に格別の配慮をするものだから、個人的庇護や情実とは異なっている。類別主義ともいうべき特有の志向によって形成される、とした。われわれは対馬氏のいう類別主義を閥のレベルを越えた日本社会の編成原理としてみたい<sup>(19)</sup>。類別主義を一般化すれば、成員性を共有することによる類的認知パターンや類的ネットワークが存在することになる。個人主義と間人主義の二項の先には類人主義が存在する。だから、日本社会における個別主義や普遍主義は類をユニットとして顕現する。ユニットを類に転移すれば、類別主義をただちに閥的行為とみる必要はない。類別主義それ自体がただちに派閥の壟断を帰結するわけではないからである。派閥による壟断は類／個別主義である。派閥均衡人事は類／普遍主義に近い。第2節で述べた大学別のバランス主義的採用は日本型普遍主義＝類／普遍主義の顕現にはかならない。新規大卒労働市場における分断的選抜原理やOB・OG面接はこのような類人主義という文脈で生じ、採用活動の認知図と計画性を付与したり、人的媒体による非定型情報の交換などの合理的な経済機能をはたすことを通じて、さらに類別主義的編成を強化し再生産するという循環構造を描いている。まことに、経済行為は社会に埋め込まれている。

とすると、日本社会における教育システムと組織体との関係について次のような展開が可能である。教育システムは学歴（教育資格ではない）を産出することによって、日本社会の編成原理に類を備給する。かくて組織体は編成原理に引照し、編成原理を取り込むことができる。類別主義的編成こそが、深層構成ルールである。日本社会の学校歴問題は教育システムが社会構成原理に横領されて顕現している。類別主義的編成は一見マイヤー（Meyer, J.）のいう制度的ルールと相同である。しかし、マイヤーのいう制度的ルールは合理的知識の神話である。そのかぎり教育システムこそが深層構成原理である。教育システムが備給するのは、数理経済学やMBAである<sup>(20)</sup>。類別主義的編成社会においては教育システムの備給はエコノミストやMBAではない。○

○大学という類である。楔型クォーター率によって巨大企業が一部有名大学をとにかく採用したがることを示したが、それはMBAを効果はともかく採用したがる傾向と相同である。そしてこれらの取り込みが脱連結、信頼の論理、査定と評価の回避によって効率の論理と照合を避けている点でも相同である。A社の採用担当者はいう。「中堅世代ではどうしてもT大から採用しなくてもいいという声もあるのだが……」。しかし、組織体の取り込みがMBAであるか、○○大であるかという差異は教育システムが寄生項であるか、中心項であるかの重要な差異をも示唆している。したがって日本の学校歴問題は教育システムの陰謀としては解けないのである。

なお小論は拙稿「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果—学校歴神話の再生産構造—」『京都大学教育学部紀要』第35号、1989年を書きあらためたものである。

#### <注>

- (1) ホッパー・R「教育システムの類型学」Karabel J. and A.H. Halsey (eds.), *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press, 1977. 潮木・天野・藤田訳『教育と社会変動下』東京大学出版会、1980年所収、3頁。
- (2) Bowles, S. and H. Gintis, *Schooling in Capitalist America*, Routledge and Kegan Paul, 1976, 宇沢弘文訳『アメリカ資本主義と学校教育』岩波書店、1986年。
- (3) 解釈的アプローチのなかでもっとも興味深い研究はシコレルとキッセ (Cicourel, A.V. and J.I. Kitsuse), ライター (Leiter, K.) の研究である。前者は配分過程における帰属要因の密輸を発見しただけではない。密輸のコンテクストを官僚制の自由裁量権、専門職主義にみたことが重要である (*The Educational Decision-Makers*, 1963, Bobbs-Merrill, 山村賢明・瀬戸知也訳『誰が進学を決定するか』金子書房、1983年。たとえば172頁を参照)。ライターは何故選抜が生じるかを機能主義とも紛争理論とも異なった視点から解明した。学級に能力別グループが編成されるのは、紛争理論では従属と分断を意図する資本家階級の学校操作という命令権力によって生じることになる。また、機能主義理論では、すぐれた能力の者を探索しようとする能力主義イデオロギーによることになる。しかしこういう説明は過剰社会化理論である。教師は何故支配集団の利益 (紛争理論) や社会の必要 (機能主義) に唯々諾々と従うかの疑問が直ちに生じてくるのだから。生徒の能力別類型化は資本家の命令によって教師がいやいやながらおこなうわけでも、能力主義イデオロギーにしたがってスムーズにおこなわれるわけでもない。教室や学校状況そのものに構造化されているというのがライターの知見である。教室は放置すれば無秩序になる危うい空間である。教師は、生徒を類型化し教室の仕事を秩序化しなければならない。だから「発達未熟」「賢い」「自立心がある」などの類型化によって教師は教室世

## 高等教育と労働市場

界に統制と秩序を与え、教授と学習の過程を促進させる。教師の選別視線は実践的環境の産物である (“Ad Hocing in the Schools: A Study of Placement Practices in the Kindergartens of Two Schools” in Cicourel, A.V. et al. (eds) *Language Use and School Performance*, Academic Press. 1974.)。

- (4) またこういう教育社会学的選抜理論では、学歴資本を絶対化してしまうことになる。ブルデュー(Bourdieu, P.)がいうように学歴資本は社会関係資本や経済資本などのなかでの相対化された資本にしかすぎない。学歴貨幣は弱い貨幣である (“Cultural Reproduction and Social Reproduction”, in Karabal J. & A.H. Halsey, (eds). *op. cit.*)。教育システム決定論はこのような弱い貨幣=学歴の問題を解けなくしてしまう。
- (5) Rosenbaum, J.E., “Institutional Career Structures and the Social Construction of Ability” in Richardson, J.G. (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, 1986. *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*, Academic Press, 1984, pp. 206-209. 竹内洋『選抜社会—試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉—』リクルート出版, 1988年, 116-119頁。
- (6) Granovetter, M., “Toward a Sociological Theory of Income Differences”, in Berg, I. (ed.) *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, 1981.
- (7) 図1の基礎データについて詳しくは竹内洋「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果—学校歴神話の再生産構造—」『京都大学教育学部紀要』第35号, 1989年, 23頁と注14を参照されたい。
- (8) たとえば, 天野郁夫「就職」慶伊富長編『大学評価の研究』東京大学出版会, 1984年, 171頁。
- (9) カー (Kerr, C.) の用語で, 同じ職種でも企業によって多くの仕事にわかれ労働市場が小国分立状態になること。ここではカーの用語を転用している。“The Balkanization of Labor Markets” in Bakke, E.W. et al. (eds.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, The Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and John Wiley & Sons, 1954. 小池和男「内部労働市場」今井賢一・伊丹敬之・小池和男『内部組織の経済学』東洋経済新報社, 1982年, 87頁。
- (10) 渡辺行郎「学校歴による人材選別の経済効果」市川昭午編『教育の効果』有信堂, 1987年, 50頁。
- (11) その背景については竹内洋, 前掲論文, 38-39頁を参照されたい。
- (12) 偏差値分布は大学受験者の分布であって大学生の分布ではない。また大学生のすべてが民間企業に就職するわけではない。したがって偏差値分布を民間企業就職者の分布とすることは厳密さを欠くが, 大学別民間企業就職者の正確なデータがないので近似的母集団分布としている。

- (13) 「昭和58年全国大学合格難易ランキング」(旺文社)を資料としている。
- (14) 小林雅之「労働市場の構造と選抜理論—Job Competition Model と新規学卒労働市場モデル—」『高等教育研究紀要』第4号, 1984年, 66-68頁。
- (15) 機会主義については, Williamson, O.E., *Markets and Hierarchies*, Free Press, 1975. 浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社, 1980年, 44-46頁。
- (16) Leiter, K., *op. cit.* p. 42.
- (17) 竹内洋「新規大卒市場におけるジョブ・マッチング」未発表論文, 1989年。
- (18) 対馬貞夫「組織体における閥の問題—試論的考察」新明博士還暦記念論文集『社会学の問題と方法』有斐閣, 1959年。
- (19) この点については, 竹内洋・木村洋二「日本社会の『類別主義』的編成—日本文化の生成構造—」『1983年第56回日本社会学会大会報告集』, 30-31頁を参照されたい。身近なところに経験的事例をもとめたいのであれば, われわれの学会の人員配置(シンポジウムや特集執筆者の選定など)を考えればよい。ユニットは個人ではなく出身大学であり, 出身大学の均衡がいか「苦慮」されているかがわかる。これこそわれわれの類/普遍主義でなくてなんだろうか。
- (20) Meyer, J., "The Effects of Education as an Institution" *American Journal of Sociology*, Vol. 83, 1977., Meyer, J. and B. Brown, "Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" *American Journal of Sociology*, Vol. 83, 1977. マイヤーによれば, 学歴ある者が成功するのはかれらが技術や技能を教育で獲得するからではない。専門職の資格や組織の規則, 法律でそのような知識をもった者が必要であるという定義が最初からなされているからである(Meyer, J. "Types of Explanation in the Sociology of Education, in Richardson, J.G. (ed.) *op. cit.* p. 357)。しかし, 教育資格がただちに職業資格になる専門職以外のその他の多くの職業では教育システムの認可状によって一義的に職業的地位が付与されるわけではない。学歴資格だけでいえば人員過剰である。学歴はミニマムの条件にすぎない。雇い主は学歴以外のさまざまなシグナルを使用する。その意味でマイヤーの正当化理論も教育システムの人員配分機能を過剰に強調している, とわれわれは考える。